

CAI

J720

-1991

E62

EQUAL DOLLARS


MAKE GOOD SENSE

3 1761 11765914 4



**A Booklet for Employers on
Equal Pay for Work of Equal Value**

Canadian Human Rights Commission
Commission canadienne des droits de la personne



Catalogue no. HR 21-36/3-1991
ISBN 0-662-58264-0

This publication is available upon request, as a sound recording,
in large print, in braille and on computer diskette.

April 1991

EQUAL

**PAY
IS YOUR
RESPONSIBILITY**

As an employer within the federal jurisdiction, you have a responsibility to ensure that workers in your establishment receive equal pay for work of equal value.

Equal pay for work of equal value, or pay equity, has been

a requirement of the Canadian Human Rights Act since 1978. It is now policy in eight of Canada's provinces and the Yukon Territory, as well as some countries of the European Economic Community, the Scandinavian countries, Australia, New Zealand and many American states.

The Canadian Human Rights Commission ensures compliance with federal equal pay policy with Labour Canada, and encourages employers to actively achieve pay equity through their own initiatives. Enforcement of federal equal pay legislation relies on complaints and investigations rather than mandatory timetables. It is, however, no less an employer's obligation. This booklet will explain to employers governed by the Act what their rights and responsibilities are. It will also discuss why pay equity legislation was introduced, what its costs are, how it is implemented and the Commission's role.

CAI
J720
-1991
E62

THE WAGE

GAP

To understand why pay equity is required by Canadian law, we must look at the difference between salaries for male-dominated and female-dominated jobs. Women working full-time make an average of only sixty-six cents for every dollar earned by men. This

is due partly to the lower salary scale of those jobs in which women tend to be concentrated, such as clerical work, sales and nursing. The wage gap between men and women has narrowed just eight percentage points since the late 1960s.

The persistence of the wage gap is more than an interesting statistical footnote. The underpayment of women workers has a direct effect on the financial well-being of many Canadian women and their families.

CAUSES OF THE WAGE GAP

We all know that the market - supply and demand - plays a central role in wage setting. Differences in education, hours of work and experience are all partly responsible for pay

discrepancies between men and women. But not all of the wage gap is caused by market forces. Canadian economists have estimated that twenty to thirty percent of the gap is due to discriminatory attitudes toward women and the jobs they have traditionally held, attitudes that have become ingrained in the economic system. Pay equity programs deal with this part of the wage gap.

Some of the wage gap is a result of deliberate policies in the past. Minimum and "family" wage laws passed in the first decades of this century effectively set women's base salaries about a third lower than men's. As a matter of fact, the legal minimum wage in some parts of Canada was lower for women until the early 1970s.

Why was this so? Partly because of prevailing perceptions about family responsibilities. Since men were seen as the breadwinners who supported the family, it was thought they should be better paid than women. Wages earned by women were regarded as little more than "pin money" or pocket change for secondary expenses.

A more general tendency to undervalue women's work also played a role. Studies show that to this day, many people give lower ratings to résumés, works of art or job performance if they believe they are evaluating a woman's efforts rather than a man's.

Lower pay rates for female-dominated occupations became an accepted part of compensation systems. Although women's roles and attitudes toward them have changed dramatically, the undervaluing of work done by women has not yet been eliminated from compensation practices. Few employers today consciously pay women less for their work. But such patterns remain in the system and they must be understood and dealt with before true equality between the sexes can be attained.

Pay equity seeks to narrow the wage gap by comparing jobs that could not be compared under the "equal pay for equal work" legislation passed in the 1950s because the latter required comparisons between jobs that resembled each other in every way. In contrast, pay equity relies on comparisons between jobs that have a similar overall value. It is the jobs themselves that are neutrally evaluated, not the people in those jobs. When jobs have the same total value, discrimination in wages is not permitted regardless of how many male and female employees are doing those jobs.

WHAT IS "EQUAL VALUE"?

Pay equity legislation defines value as a composite of four factors — skill, responsibility, effort and working conditions. Job evaluation plans are used to determine the value of each job in a consistent, equitable manner.

Job evaluation plans are not new. They have been used in large corporations for half a century. Data collected by government agencies show that a majority of establishments use job evaluation plans that could be adapted for pay equity purposes. The principle is simple. Each job must be rated in a way which is fair, unbiased and uniform. The content of jobs is broken down by the job evaluation plan into a standardized set of elements which fall under the four factors mentioned above. Points are awarded to jobs being evaluated, element by element, according to a standard scoring system. Evaluators must be careful not to overlook elements of work done by women that have been ignored or undervalued in the past, elements such as manual dexterity, record-keeping and exposure to illness.

After jobs are rated on each factor, the evaluator totals the scores. Jobs that appear quite different may still receive the same final score. Let's say, for example, that the male-dominated job of hospital research technician receives 125 points for skill, 55 for responsibility, 50 for effort and 20 for working conditions. That job is "worth" a total of 250 points. Now let's say that the female-dominated job of nutritionist working in the same hospital receives 145 points for skill, 65 for responsibility, 30 for effort

and 10 for working conditions. Overall, it also scores 250 points. Therefore, the nutritionist should be paid the same salary as the technician.

Under federal legislation, dominance of men or women in jobs is determined through the use of simple percentages – 70 per cent of the occupational group if it has fewer than 100 members in the establishment being considered, 60 per cent if it has 100 to 500 members and 55 per cent if it has over 500 members.

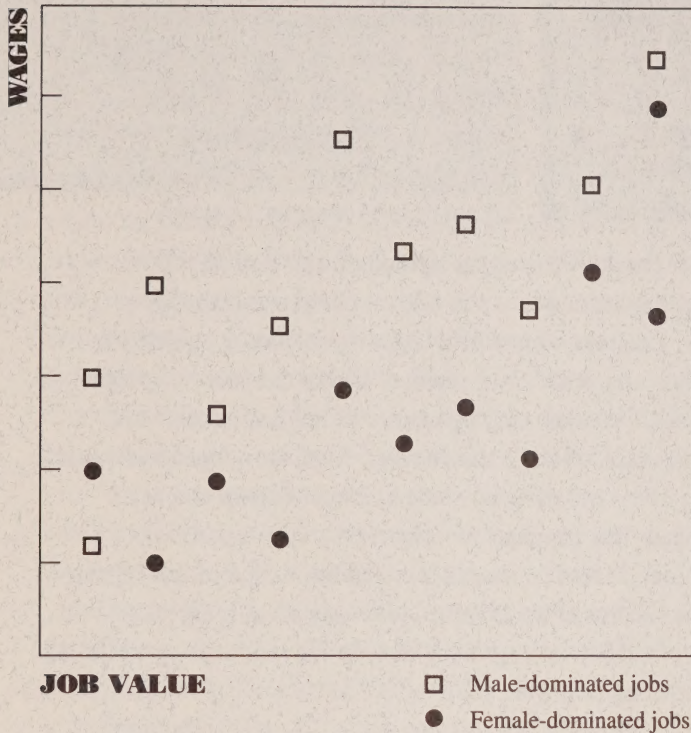
Only a few situations exist in which unequal wages for work of equal value may be justified. Under the Act, they include gaps resulting from different performance appraisals, seniority, red-circling, demotion, training assignments and internal labour shortages. Unless a wage difference identified through job evaluation is produced by one of these factors, the employer must eliminate it.

HOW IS PAY EQUITY IMPLEMENTED?

Once job evaluation has been used to determine the worth of different jobs, the wage rates of underpaid female-dominated jobs

must be adjusted. The size of adjustments is calculated by plotting the job scores of male-dominated jobs and female-dominated jobs on a graph against wages.

MALE AND FEMALE JOB VALUES AND WAGES



Unjustified wage differences must be eliminated through increases in the salaries of underpaid employees. The law does not allow any lowering of pay to achieve equity. There are various methods for raising undervalued female-dominated jobs to the salary levels of male-dominated jobs. One widely used approach is to draw a line through the average salaries of relevant male-dominated jobs and bring each of the average salaries of the underpaid female-dominated jobs up to that line. Whatever method is chosen, the basic result must be the same - no job can be less well paid just because it is dominated by members of one sex.

HOW MUCH DOES IT COST?

Implementing equal pay for work of equal value costs less than one might think. In Ontario, which legislated comprehensive pay equity in 1987, the average cost of adjustments has been estimated at between 0.8 and 2.5 per cent of one year's payroll.

Cost to the economy as a whole is also limited.

Employment of women does not drop significantly, for example, even when wages rise to ensure equality. In Australia, which implemented across-the-board pay equity in 1972, female employment rates fell just 0.5 per cent as a result of wage adjustments. Also, the adoption of equal pay for work of equal value by most Western countries means that pay equity's impact on competitiveness is minor. Moreover, recent research has indicated that raising the salaries of undervalued jobs may actually increase profitability by improving morale and productivity while reducing turnover.

In any case, what is spent on pay equity is only what those working in predominantly female jobs should always have been getting. Low women's wages have, in fact, been subsidizing employers and male employees for decades. Adjustments made to salaries in female-dominated fields are not gifts; they are the right of all employees who have not been paid fairly in the past.

STARTING

THE PROCESS

Under the Canadian Human Rights Act, persons working within federal jurisdiction, including employees of the federal public service, Crown corporations and the banking, interprovincial transportation and telecommunications industries, have the right to file a complaint with the Canadian Human Rights Commission if they feel underpaid because of their sex. After the Commission has been contacted by an employee, it examines the allegations to confirm that they may, in fact, constitute a case of pay discrimination which falls under the Commission's jurisdiction. If so, the Commission appoints an investigator who gathers job-related information, conducts a job evaluation and reports to the Commission on whether there is discrimination and what wage adjustments, if any, are needed. All parties are informed of the investigator's recommendations and are free to negotiate a settlement at any time in the course of an investigation. If they fail to reach a settlement and the Commission believes that further action is warranted, a conciliator may be appointed or a tribunal established to settle the case. Tribunal decisions may be appealed to the courts. To date, a little more than half of all equal pay complaints have been discontinued or dismissed. The remainder have been settled with wage adjustments.

The complaints process, unfortunately, is long, litigious and often expensive. The Commission believes it is far better when employers take the lead on equal pay by launching initiatives to close the wage gap in cooperation with employees and their unions. If carried out properly, pay equity initiatives can resolve equal pay problems before they reach the complaint stage, improve morale

in the workplace and ensure compliance with legislation without causing unnecessary confrontation, disruption and costs. The Commission welcomes such initiatives and is always prepared to provide technical advice to help ensure their success.

HOW TO CONTACT THE CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

The Commission would like to hear from you. We have material on equal pay for work of equal value and cases dealt with under the current legislation which you may find useful. We also organize periodic workshops to inform employers and employees about their rights and responsibilities under the Act.

Please contact our national office or the regional office nearest you. You can write or call collect:

THE CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

NATIONAL OFFICE

320 Queen St., 14th Floor
Place de Ville, Tower A
Ottawa, Ont.
K1A 1E1
Telephone: (613) 995-1151
Telecommunications Devices for the Deaf
(TDD): (613) 996-5211

REGIONAL OFFICES

Atlantic

310-5670 Spring Garden Rd.
P.O. Box 3545
Halifax South Postal Station
Halifax, Nova Scotia
B3J 3J2
Telephone: (902) 426-8380
TDD: (902) 426-9345
Toll free: 1-800-565-1752

Quebec

330-1253 McGill College Ave.

Montréal, Que.

H3B 2Y5

Telephone: (514) 283-5218

TDD: (514) 283-1869

National Capital

915-270 Albert St.

P.O. Box 2052, Station "D"

Ottawa, Ont.

K1P 5W3

Telephone: (613) 996-0026

TDD: (613) 998-5927

Ontario

1235 Bay St., Suite 200

Toronto, Ont.

M5R 3K4

Telephone: (416) 973-5527

TDD: (416) 973-8912

Prairies

718-275 Portage Ave., East

Winnipeg, Man.

R3B 2B3

Telephone: (204) 983-2189

TDD: (204) 983-2882

Alberta and Northwest Territories

401-10506 Jasper Ave.

Edmonton, Alta.

T5J 2W9

Telephone: (403) 495-4040

TDD: (403) 495-4108

Western

600-609 West Hastings St.

Vancouver, B.C.

V6B 4W4

Telephone: (604) 666-2251

TDD: (604) 666-3071

Québec
1253, avenue McGill College
Pièce 330
Montréal (Québec)
H3B 2Y5
Téléphone : (514) 283-5218
ATME : (514) 283-1869

Capitale nationale

270, rue Albert
Pièce 915
C.P. 2052, succursale D
Ottawa (Ontario)
K1P 5W3
Téléphone : (613) 996-0026
ATME : (613) 998-5927

Ontario

1235, rue Bay
Pièce 200
Toronto (Ontario)
M5R 3K4
Téléphone : (416) 973-5527
ATME : (416) 973-8912

Prairies

275, avenue Portage est
Pièce 718
Winnipeg (Manitoba)
R3B 2B3
Téléphone : (204) 983-2189
ATME : (204) 983-2882

Alberta et Territoires du Nord-Ouest

10506, avenue Jasper
Pièce 401
Edmonton (Alberta)
T5J 2W9
Téléphone : (403) 495-4040
ATME : (403) 495-4108

Ouest

609, rue West Hastings
Pièce 600
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6B 4W4
Téléphone : (604) 666-2251
ATME : (604) 666-3071

Atlantique
5670, chemin Spring Garden
Pièce 310
C.P. 3545
Bureau postal d'Halifax-Sud
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 3J2
Téléphone : (902) 426-8380
ATMB : (902) 426-9345
Sans frais : 1-800-565-1752

BUREAUX RÉGIONAUX

320, rue Queen, 14^e étage
Place de Ville, Tour A
Ottawa (Ontario)
K1A 1E1
Téléphone : (613) 995-1151
Appareil de télécommunications pour les
malentendants (ATMB) : (613) 996-5211

ADMINISTRATION CENTRALE

LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

La Commission vous invite à communiquer avec elle. Nous
avons des publications sur la parité salariale et sur les
plaintes traitées en application de la loi actuelle,
publications qui pourraient vous intéresser. En outre, nous
organisons des ateliers périodiques pour informer les
employeurs et les employés de leurs droits et
responsabilités aux termes de la Loi.
Vous pouvez vous adresser à l'administration centrale de la
Commission ou au bureau régional le plus près de chez
vous par écrit ou par téléphone, à frais virets.

COMMENT COMMUNIQUER AVEC LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Malheureusement, le recours au dépôt de plaintes peut se révéler très long, coûteux et souvent inutile. La Commission estime qu'il est, de loin, préférable que les employeurs prennent l'initiative en matière de parité salariale en instaurant des mesures destinées à réduire l'écart salarial avec la collaboration des employés et des syndicats. Bien exécutées, ces mesures sont de nature à résoudre les problèmes de parité salariale avant qu'ils ne donnent lieu au dépôt d'une plainte, à améliorer le moral des employés en milieu de travail et à assurer le respect de la loi sans occasionner d'affrontements, de perturbations ou de coûts inutiles. La Commission voit d'un bon œil l'instauration de ces mesures et est toujours disposée à donner des conseils techniques pour contribuer à leur succès.

Aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, quiconque travaille dans la sphère de compétence fédérale, y compris les employés de la fonction publique fédérale, des sociétés d'État, des banques ainsi que des compagnies de transport interprovinciales et de télécommunications, a le droit de déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne s'il croit être sous-payé en raison de son sexe. Dès qu'un employé a pris contact avec elle, la Commission examine les allégations pour vérifier s'il y a bel et bien eu discrimination salariale relevant de sa compétence. Dans l'affirmative, elle désigne un enquêteur qui recueille les faits pertinents, effectue une évaluation de l'emploi et lui fait rapport sur l'existence ou l'absence de discrimination et, le cas échéant, sur les rajustements nécessaires. Toutes les parties sont informées des recommandations de l'enquêteur et sont libres de négocier un règlement à n'importe quelle étape de l'enquête. Si elles sont incapables d'en arriver à un règlement et la Commission estime nécessaire de prendre de nouvelles mesures, un conciliateur peut être désigné ou un tribunal constitué pour régler l'affaire. Les décisions des tribunaux peuvent être portées en appel devant une cour de justice. Jusqu'ici, un peu plus de la moitié de toutes les plaintes de disparité salariale ont été abandonnées ou rejetées. Les autres ont été réglées au moyen de rajustements salariaux.

AMORCE DU PROCESSUS

La mise en œuvre de l'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur coûte moins cher qu'on pourrait le penser. En Ontario, où la parité salariale a fait l'objet d'une loi en 1987, le coût moyen des rajustements se situe, selon les estimations, entre 0,8 et 2,5 p. 100 de la masse salariale d'une année.

Les coûts pour l'ensemble de l'économie sont également limités. L'emploi des femmes ne diminue pas, par exemple, même lorsque les salaires augmentent pour être plus équitables. En Australie, où la parité salariale s'est généralisée en 1972, les rajustements salariaux ont entraîné une diminution du taux d'emploi des femmes de 0,5 p. 100 seulement. De plus, étant donné que la plupart des pays occidentaux ont maintenant adopté le principe de l'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur, la parité salariale n'a que peu d'incidence sur la compétitivité. En fait, d'après des études récentes, augmenter la rémunération d'emplois sous-payés pourrait en réalité accroître la rentabilité en améliorant le moral et la productivité de la main-d'œuvre tout en réduisant son taux de roulement. De toute façon, ce qui est consacré à la parité salariale, c'est seulement ce qu'auraient toujours dû obtenir les personnes qui travaillaient dans des secteurs d'emploi à prédominance féminine. En fait, le manque à gagner des femmes a servi pendant des décennies à enrichir les employeurs et les employés de sexe masculin. Les rajustements salariaux effectués dans les secteurs d'emploi à prédominance féminine ne sont pas des cadeaux; il s'agit tout simplement de rendre justice à tous les employés injustement rémunérés par le passé.

**QUÉLS
EN
SONT LES
CÔÛTS ?**

L'employeur doit éliminer les écarts salariaux injustifiés en augmentant la rémunération des employés sous-payés. La loi interdit de réduire les salaires pour en arriver à la parité. Il existe différentes méthodes pour hausser la rémunération des emplois sous-évalués à prédominance féminine au niveau de celle des emplois à prédominance masculine. Une méthode très répandue consiste à tracer une ligne à travers tous les salaires moyens pour des emplois à prédominance masculine et à porter au niveau de cette ligne le salaire moyen de chacun des emplois sous-payés à prédominance féminine. Quelle que soit la méthode choisie, le résultat fondamental doit être le même : aucun emploi ne doit être sous-rémunéré du seul fait que les membres d'un des deux sexes y prédominent.

MISE

EN ŒUVRE DE LA PARITÉ SALARIALE

Une fois que l'on a effectué une évaluation des emplois pour déterminer la valeur d'emplois différents, il faut rajuster le taux de rémunération des emplois sous-rémunérés à prédominance féminine. L'importance des rajustements se calcule en reportant les notes attribuées aux emplois à prédominance masculine et celles attribuées aux emplois à prédominance féminine sur un graphique au regard des échelles de rémunération globales.

RÉMUNÉRATION ET VALEUR DES EMPLOIS DES HOMMES PAR RAPPORT AUX FEMMES



semblent très différents. Supposons, par exemple, qu'un technicien de recherche travaillant dans un hôpital obtienne 125 points pour sa qualification, 55 pour ses responsabilités, 50 pour ses efforts et 20 pour ses conditions de travail. Son emploi, qui est d'ailleurs un poste à prédominance masculine, « vaut », au total, 250 points. En revanche, une nutritionniste travaillant dans le même hôpital se voit accorder 145 points pour sa qualification, 65 pour ses responsabilités, 30 pour ses efforts et 10 pour ses conditions de travail, ce qui donne aussi 250 points. La nutritionniste, qui occupe un poste à prédominance féminine, a donc droit au même salaire que le technicien.

Aux termes de la loi fédérale, la prédominance des hommes ou des femmes dans tel ou tel secteur d'emploi repose sur de simples pourcentages : 70 p. 100 du groupe professionnel si celui-ci compte moins de 100 membres dans l'établissement à l'étude, 60 p. 100 s'il compte de 100 à 500 membres, et 55 p. 100 s'il compte plus de 500 membres.

Il n'existe que quelques facteurs pour justifier la disparité salariale à l'égard d'emplois d'égale valeur. Selon la Loi, il s'agit notamment des appréciations du rendement, de l'ancienneté, du constat de surévaluation de poste, de la rétrogradation, des affectations de formation et des pénuries de main-d'œuvre. À moins que les écarts salariaux répétés au moyen de l'évaluation des emplois ne soient attribuables à l'un de ces facteurs, l'employeur doit les éliminer.

QU'ENTEND-ON PAR « VALEUR ÉGALE » ?

Selon la loi sur la parité salariale, la valeur des emplois s'établit en fonction de quatre éléments : la qualification, les responsabilités, les efforts et les conditions de travail. On se sert de plans d'évaluation des emplois pour déterminer la valeur de chaque emploi d'une manière uniforme et équitable.

Les plans d'évaluation des emplois ne sont pas nouveaux. Les grandes entreprises s'en servent depuis un demi-siècle. Les données recueillies par les organismes gouvernementaux nous apprennent qu'une majorité d'établissements ont recours à des plans d'évaluation des emplois qui pourraient être adaptés aux fins de la parité salariale. Le principe est simple : chaque emploi doit être évalué d'une manière juste, impartiale et uniforme. Dans le cadre du plan d'évaluation des emplois, le contenu des emplois est réparti en une série normalisée d'éléments qui se rattachent aux quatre facteurs susmentionnés. Des points sont accordés aux emplois faisant l'objet de l'évaluation, élément par élément, suivant un système de cotation normalisé. Les évaluateurs doivent prendre soin de ne pas oublier des éléments de travail accomplis par les femmes et qui ont été ignorés ou sous-évalués par le passé, par exemple, la dextérité manuelle, la tenue de registres ou le contact avec des malades.

Après avoir noté chaque facteur, l'évaluateur fait le total des points attribués aux emplois en question. Deux emplois peuvent se voir attribuer la même note totale même s'ils

accordent moins d'importance au curriculum vitae, aux oeuvres d'art ou au rendement au travail lorsqu'elles croient qu'il s'agit d'une femme plutôt que d'un homme. On jugeait alors normal de prévoir, dans les systèmes de rémunération, des taux de salaire inférieurs pour les professions à prédominance féminine. Si le rôle des femmes et les attitudes à l'égard de celles-ci ont radicalement changé, on continue pourtant, dans le cadre des régimes de rémunération, de sous-évaluer le travail des femmes. Aujourd'hui, peu d'employeurs accordent consciemment aux femmes un salaire moindre pour leur travail. Mais la tendance à la sous-évaluation persiste et, si l'on veut instaurer une véritable égalité entre les sexes, il faut en prendre conscience et la corriger.

La parité salariale vise à réduire l'écart salarial en comparant des emplois qui ne pouvaient être comparés en vertu de la loi adoptée dans les années 50 (« à travail égal, salaire égal », laquelle exigeait que les comparaisons soient faites entre des emplois en tous points semblables. La parité salariale établit des comparaisons entre des emplois dont la valeur globale est semblable. Ce sont les emplois eux-mêmes qui font l'objet d'évaluations impartiales, et non pas les personnes qui les exercent. Lorsque des emplois ont la même valeur totale, il n'est pas permis de pratiquer la disparité salariale, peu importe le nombre d'hommes ou de femmes qui les exercent.

LA CAUSE DE L'ÉCART SALARIAL

Nous savons tous
que le marché
de l'offre et de la
demande joue un
rôle essentiel dans
la détermination

des salaires. Les différences de niveaux de scolarité, d'heures de travail et d'expérience expliquent en partie la disparité salariale entre les hommes et les femmes. Mais l'écart salarial n'est pas attribuable en totalité aux forces du marché. Selon les économistes canadiens, entre vingt et trente pour cent de l'écart seraient attribuables à des attitudes discriminatoires à l'égard des femmes et des emplois qu'elles exercent par tradition, attitudes qui ont fini par s'entraciner dans le système économique. C'est cette portion de l'écart que les programmes de parité salariale veulent combler.

Cette forme de discrimination découle en partie de politiques datant du début du siècle. En effet, les lois sur le salaire minimum et sur la famille adoptées à cette époque prévisaient que la rémunération des femmes devait correspondre aux deux tiers environ de celle des hommes. Jusqu'au début des années 70, le salaire minimum des Canadiennes était inférieur à celui des hommes dans certaines régions du pays.

Pourquoi en était-il ainsi ? Cette situation s'explique, tout d'abord, par la façon de percevoir les responsabilités familiales. L'homme était considéré comme le soutien de famille; on estimait de ce fait qu'il devait être mieux payé qu'une femme. Par ailleurs, le salaire de celle-ci était tout au plus considéré comme de l'argent de poche, servant à payer les menues dépenses.

Il y avait également une tendance générale à sous-évaluer le travail accompli par les femmes. Certaines études ont révélé que, de nos jours encore, de nombreuses personnes

L'ÉCART SALARIAL

Pour comprendre
pourquoi la loi
canadienne exige la
parité salariale, il faut
analyser les écarts
salariaux entre les

emplois à prédominance masculine et ceux à prédominance féminine. Les femmes qui travaillent à temps plein touchent en moyenne soixante-six cents pour chaque dollar gagné par les hommes. Cela tient en partie au fait que les échelles de rémunération sont moins élevées dans les secteurs d'emploi où les femmes ont tendance à se regrouper, par exemple le travail de bureau, les soins infirmiers et la vente au détail. Le pourcentage de l'écart salarial entre les hommes et les femmes n'a diminué que de huit points depuis la fin des années 60.

La persistance de cet écart salarial indique qu'il ne s'agit pas simplement d'un petit détail statistique. En effet, la sous-rémunération des travailleuses a des répercussions directes sur la situation financière de nombreuses Canadiennes et leurs familles.

LA PARTIE SALARIALE, C'EST VOTRE RESPONSABILITÉ

En tant qu'employeur relevant de la compétence du gouvernement fédéral, vous êtes tenu de vous assurer que vos employés bénéficient de l'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur.

L'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur, c'est-à-dire la partie salariale, est un principe visé par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* depuis 1978. À l'heure actuelle, huit des dix provinces du Canada ainsi que le Yukon reconnaissent ce principe, tout comme certains pays de la Communauté économique européenne, les pays scandinaves, l'Australie, la Nouvelle-Zélande et nombre d'États américains.

La Commission canadienne des droits de la personne est responsable, de concert avec Travail Canada, de l'application de la politique fédérale en matière de partie salariale; elle encourage cependant les employeurs à prendre les devants et à instaurer l'égalité de rémunération. La mise en œuvre de la loi fédérale sur la partie salariale se fait au moyen de plaintes et d'enquêtes plutôt que d'échéanciers obligatoires. Elle n'en constitue pas moins une obligation pour l'employeur. La présente publication explique aux employeurs régis par la Loi quels sont leurs droits et responsabilités. On y explique également pourquoi la loi fédérale sur la partie salariale a été adoptée, quels en sont les coûts, comment elle est mise en application, et quel est le rôle de la Commission.

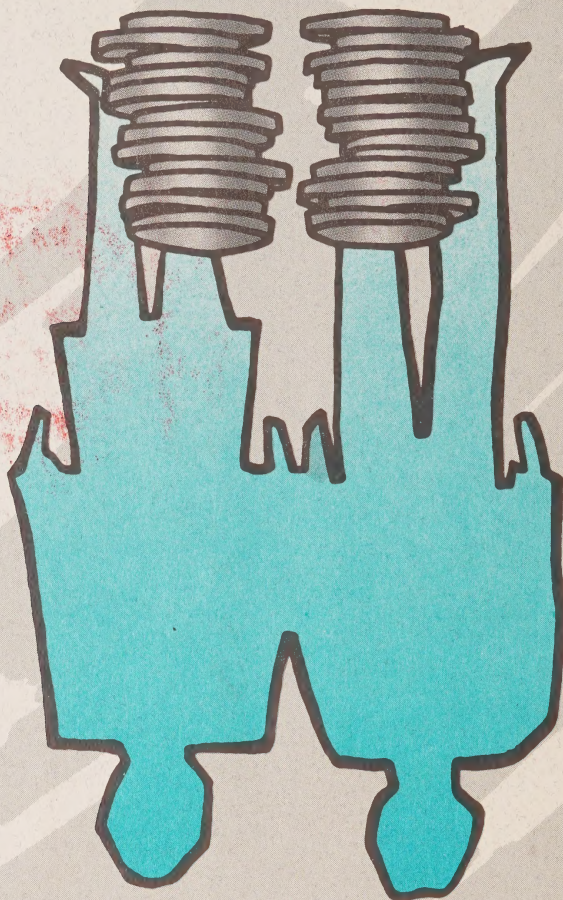
La présente publication est également disponible sur demande
en gros caractères, en braille, sur bande sonore et sur disquette.

Avril 1991

N° de catalogue HR 21-36/3-1991
ISBN 0-662-58264-0



Publication sur l'égalité de rémunération pour un
travail d'égale valeur à l'intention des employeurs



PARITÉ SALARIALE
ÇA VA DE SOI
LA